

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE, MERITO E PREMIO

Art. 1

Ambito di applicazione

Gli articoli 3,4,5 comma 2, 7 e 5 comma 1, 17 comma 2, 18 e 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter del D.Lgs 150/2009 recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali il Consorzio Universitario Piceno adegua il proprio ordinamento e i propri regolamenti in materia di organizzazione del personale dipendente dell'Ente.

Art. 2

Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'Ente misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente capo.
3. L'Ente adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.
4. L'Ente promuove il merito e miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche di merito, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
5. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Capo non devono derivare per l'Ente nuovi o maggiori oneri. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Art. 3

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, L'Ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
 - b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) Monitoraggio in corso di esercizio, l'attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - d) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - e) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati.

Art. 4

Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO dell'Ente e sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Ente;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità delle funzioni e dei servizi dell'Ente e della qualità degli interventi di programmazione e di gestione;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento, ove esistenti ed attuali, derivanti da standard definiti ove confrontabili a livello nazionale e internazionale con altri consorzi universitari, nonché da comparazioni con amministrazioni omologiche;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 5

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. L'Ente valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - a) dall'Organismo di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance organizzativa e la proposta di valutazione annuale del dirigente di vertice;
 - b) dai dirigenti cui compete la valutazione del personale loro assegnato.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, di cui al comma 1, è così articolato:

I) *Il processo di valutazione*

- La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al D.lgs. 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.
- La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.
- L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

II) *Oggetto della valutazione*

- Il SMiVaP individuale della dirigenza considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:
 - a) misura e valuta e i risultati conseguiti in relazione alla performance organizzativa della struttura assegnata e agli obiettivi assegnati al valutato;
 - b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità ed atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
 - c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.
- Il SMiVaP individuale della dirigenza è illustrato e schematizzato nell'allegato sub 1).

III) *Fasi della valutazione*

Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti.

- a) Fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare.
- b) Fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi dalle attese e si sostanzia in almeno una verifica

intermedia, nella quale sono individuate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

- c) Fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

IV) Tempi della valutazione

Le tre fasi della valutazione di cui all'art.3 sono attuate di norma entro le seguenti date:

- Fase 1 entro il mese di febbraio;
- Fase 2 verifiche intermedie: almeno una entro il 31 ottobre;
- Fase 3 entro il 30 aprile dell'anno successivo.

V) Soggetti coinvolti

- a) L'Organismo di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Presidente del C.d.A. della proposta di valutazione della performance del Direttore.
- b) Il Direttore è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale. Il Direttore è coadiuvato dagli incarichi di posizione organizzativa e/o dai Responsabili di servizio.
- c) La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal dirigente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio, con le modalità di cui al presente regolamento.
- d) La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal Direttore sentito il dirigente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.
- e) Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna all'Ente, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

VI) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

- a) Lo strumento di valutazione è costituito dalle schede di valutazione, allegate sub 2), e da quanto contenuto al presente capo.
- b) La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:
 - quanto al precedente punto II lettere a), b) e c), restituendo per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio;
 - la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
 - le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
 - le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda
 - la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
 - la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

VII) Richiesta di riesame

Entro 5 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 10 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

VIII) Modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti

La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene oltre a quanto sopra normato e proceduralizzato anche attraverso i seguenti strumenti di rendicontazione:

- strumenti e report di rendicontazione e controllo formalmente adottati dall'Ente;
- deliberazione assembleare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'articolo 193 del decreto legislativo n. 267/2000;

- rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione.

IX) Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza oltre a quanto sopra normato e procedimentalizzato anche attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- a) Le linee programmatiche di Mandato approvate dall'Assemblea dei Soci dell'Ente all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Presidente del C.d.A. con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- b) Il Documento Unico di Programmazione e il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G./P.D.O.), approvati annualmente dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Art. 6

Organismo di valutazione della performance

1. E' istituito un organo, denominato *Organismo di valutazione della performance (OV)*.
2. L'Organismo di valutazione può essere composto da uno a tre membri, è nominato con delibera del C.d.A. il quale individua il numero dei suoi componenti e ne determina la durata dell'incarico. L'incarico può essere rinnovato per una sola volta.
3. Componenti dell'Organismo di valutazione devono essere in possesso di specifiche conoscenze ed esperienze nel campo del management, della valutazione della performance delle strutture e del personale.
4. Componenti dell'OV non possono essere nominati tra i soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
5. L'Organismo di valutazione della performance opera in posizione di piena autonomia, secondo il sistema di valutazione ed organizzativo adottato dall'Ente e, nelle sue funzioni, risponde esclusivamente al Presidente del C.d.A. e al Consiglio di Amministrazione dell'Ente.
6. In particolare l'Organismo di Valutazione:
 - a) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
 - b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.lgs. 27.10.2009 n. 150, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - c) valuta la performance dell'ente; propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale del Direttore e l'attribuzione ad esso del premio di cui al Titolo III del D.lgs. 150/2009;
 - d) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II del D.lgs. 27.10.2009 n. 150;
7. A tale organo possono essere conferite ulteriori competenze di volta in volta stabilite dal consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Art. 7

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del Direttore, come dettagliata nell'allegato sub 1), è collegata:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;

1. La misurazione e la valutazione svolte dal Direttore sulla performance individuale del personale, come dettagliato nell'*allegato sub 1)*, sono collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate;
 - d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

Art.8

Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

Art. 9

Sistema premiante

1. L'Ente, nell'esercizio delle proprie potestà normative, prevede che la premialità legata al risultato sia attribuita con modalità centesimali a partire dal valore soglia definito (allegato sub 1).
2. Per premiare il merito e la professionalità, l'Ente, oltre a quanto già autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20 del D.lgs. 150/2009.

Art. 10

Progressioni economiche

1. L'Ente riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1- bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di valutazione *allegato sub 1)*.

Art.11

Progressioni di carriera

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165/2001, l'Ente copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.
2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni, come attestate dall'applicazione del sistema di valutazione *allegato sub 1)*.

Art. 12

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. L'Ente favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalità sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione *allegato sub 1)* costituisce un elemento essenziale per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi.

Art. 13

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. L'Ente riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:
 - a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionale e internazionali;

b) favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili dell'Ente.

Art. 14

Premio di efficienza

1. Nel contesto dei limiti ed obblighi contenuti nelle normative di finanza pubblica e fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente può essere destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

CONSORZIO UNIVERSITARIO PICENO
SISTEMA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE
 Informato ai principi di cui all'art. 9 cc. 1 e 2 DLgs 150/2009

Sistema di valutazione di performance individuale della
Dirigenza/DIRETTORE

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER FIGURE DIRIGENZIALI
1 Obiettivi individuali e di struttura	100
Totale	100

Ulteriori elementi da considerare nella valutazione di performance individuale della sola dirigenza

Sono di seguito individuati specifici elementi da considerarsi nella valutazione di performance della dirigenza; detti elementi fanno riferimento a specifici aspetti di responsabilità dirigenziale.

Qualora detti elementi si manifestino carenti in forma lieve, viene applicato al punteggio centesimale totale della scheda un fattore correttivo che diminuisce detto punteggio; se carenti in forma grave possono essere fattore ostativo al conseguimento di retribuzione di risultato ovvero determinare più rilevanti aspetti di responsabilità dirigenziale.

Rispetto termini procedurali

Sostanziale rispetto* lacune saltuarie** lacune frequenti ***

Rispetto standard quali-quantitativi

Sostanziale rispetto* lacune saltuarie** lacune frequenti***

Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza

si* no**

Individuazione eventuali eccedenze di personale

si* no**

* Conferma del punteggio della scheda

** Decurtazione dal 10 al 50% del punteggio della scheda

*** Non conseguimento retribuzione di risultato e/o responsabilità dirigenziale

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrate nelle fasce A/B, C e D

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER RESPONSABILI DI AREA (POSIZIONI ORGANIZZATIVE)	PESO PER FASCIA D resp.di Servizio	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1 Obiettivi individuali e di struttura	40 (20+20)	40 (20+20)	30 (30)	20 (20)
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori*	20	10	-	-
3 Competenze dimostrate	20	10	10	10
4 Comportamenti professionali e organizzativi:	20	40	60	70
4.1 Orientamento all'utente e/o al Cliente interno	(5)	(5)	(20)	(20)
4.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)	(15)	(20)	(40)
4.3 Problem solving	(10)	(20)	(20)	(10)
Totale	100	100	100	100

*Qualora al dipendente non rispondano funzionalmente collaboratori il punteggio sarà portato ad incremento del fattore di valutazione n. 1

Legenda:

1. Per "obiettivi individuali e di struttura" si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti qualitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili;
2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori (o, per le Posizioni Organizzative e i responsabili di Servizio, partecipare al processo di valutazione in forma propositiva) anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori;
3. Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell'arco dell'esercizio da valutarsi;
4. Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisito per Dirigenti, Posizioni Organizzative e Responsabili di Servizio.
 - Il sotto fattore 4.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un costante orientamento al Cittadino/utente/studente, o comunque al destinatario del servizio;
 - Il sotto fattore 4.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
 - Il sotto fattore 4.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite, attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore, dirigente o responsabile del servizio).

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

Grado 1 INADEGUATO Punteggio correlato: non superiore al 50%	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 MIGLIORABILE Punteggio correlato: dal 51 al 60%	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: dal 61 al 80%	Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 BUONO Punteggio correlato: dal 81 al 90%	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.
Grado 5 ECCELLENTE Punteggio correlato: dal 91 al 100%	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

Articolazione in livelli di premialità

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna retribuzione di risultato:

- **Per la dirigenza** detto valore soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione, con un'unica eccezione sotto soglia, purché superiore a 60 centesimi.
- **Per il personale** detto valore soglia decorre da 61 centesimi, e richiede una valutazione con un solo fattore ammesso sotto soglia di 60 centesimi.

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuate quattro livelli di premialità:

- | | |
|---|-----------------|
| • Primo livello di premialità (o dell'eccellenza) | da 91 a 100/100 |
| • Secondo livello di premialità (o della distinzione) | da 81 a 90/100; |
| • Terzo livello di premialità (o dell'adeguatezza) | da 61 a 80/100; |
| • Quarto livello di premialità (o della prestazione inadeguata) | da 0 a 60/100. |

CONSORZIO UNIVERSITARIO PICENO

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO
DIRETTORE**

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DELL'OV
1 Obiettivi individuali e di struttura	100		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità ...

Eventuali correttivi per fattori di responsabilità dirigenziale:

.....

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura dell'OV)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

L'OV

Data

CONSORZIO UNIVERSITARIO PICENO

Il Direttore

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Fascia A e B

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 Obiettivi individuali e di struttura	20		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Comportamenti professionali e organizzativi:	70		
4.1 Orientamento all'utente/studente e al Cliente interno	(20)		
4.2 Puntualità e precisione della prestazione	(40)		
4.3 Problem Solving	(10)		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità...

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del DIRETTORE)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL DIRETTORE

Data

CONSORZIO UNIVERSITARIO PICENO

Il Direttore

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

..... Fascia C

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 Obiettivi individuali di struttura	30		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Comportamenti professionali e organizzativi:	60		
4.1 Orientamento all'utente/studente e al Cliente interno	(20)		
4.2 Puntualità e precisione della prestazione	(30)		
4.3 Problem Solving	(10)		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità...

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del DIRETTORE)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL DIRETTORE

Data

CONSORZIO UNIVERSITARIO PICENO

Il Direttore

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

..... Fascia D

RESPONSABILI DI SERVIZIO

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 Obiettivi individuali e di struttura	40		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	10		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Comportamenti professionali e organizzativi	40		
4.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	(10)		
4.2 Puntualità e precisione della prestazione	(10)		
4.3 Problem Solving	(20)		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità...

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del DIRETTORE)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL DIRETTORE

Data

CONSORZIO UNIVERSITARIO PICENO

Il Direttore

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

.....

Fascia D con responsabilità di AREA

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 Obiettivi individuali e di struttura	40		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	20		
4 Comportamenti professionali e organizzativi:	20		
4.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	(5)		
4.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)		
4.3 Problem Solving	(10)		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità...

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del DIRETTORE)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL DIRETTORE

Data